Komor 5

- Iklim Komunikasi Organisasi dan Kepuasan dalam Organisasi

- **Iklim Komunikasi** dlm sebuah Organisasi **Penting,** *karena* Menjembatani praktik-praktik pengelolaan sumber daya manusia dengan produktivitas.

- Iklim komunikasi penting dlm produktivitas organisasi karena iklim mempengaruhi usaha anggota organisasi. *Usaha dlm hal ini merujuk pd:* penggunaan tubuh secara fisik dlm bentuk mengangkat, berbicara, atau berjalan & penggunaan pikiran mental dlm bentuk berpikir, menganalisa, & memecahkan masalah.(Frantz.1988)

Iklim Komunikasi dlm organisasi merupakan fungsi untuk menunjukkan kpd anggota bahwa :

- organisasi tsb mempercayai mereka, memberi mereka kebebasan dlm mengambil resiko.
- mendorong& memberi mrk tanggung jawab dlm mengerjakan tugas2 mrk;menyediakan informasi yg terbuka & cukup ttg organisasi.
- Mendengarkan dgn penuh perhatian serta memperoleh informasi yg dapat dipercaya & terus terang dari anggota organisasi.
- Secara aktif memberi penyuluhan kpd anggota sehingga mrk dpt melihat bahwa keterlibatan mrk penting bagi keputusan2 dalam organisasi & menaruh perhatian pd pekerjaan yg bermutu tinggi & memberi tantangan (Redding. 1972).

Persoalan utama dlm Iklim Komunikasi ad :

1. *Persepsi mengenai sumber komunikasi & Hubungannya dlm organisasi*.

a. Apakah sesama anggt organisasi merasa puas dgn atasan, teman sekerja,dgn bawahan sbg sumber informasi?
b. Berapa pentingnya sumber2 itu?
c. Apakah sumber2 tsb dapat dipercaya?
d. Apakah sumber2 terbuka thd komunikasi?

2. Persepsi mengenai tersedianya informasi bagi anggota organisasi.

a. Apakah jumlah informasi yg diterima cocok/tepat dgn topik2 yg penting dari sumber informasi ?
b. Apakah informasi itu berguna?
c. Apakah balikan informasi dikirimkan kpd sumber yg tepat?

3. Persepsi mengenai Organisasi itu sendiri

a. Berapa banyaknya anggota yg terlibat dlm pembuatan keputusan yg mempengaruhi mereka.
b. Apakah tujuan Objektif & dipahami
c. Apakah orang diberi sokongan & dihargai
d. Apakah sistem terbuka thd input dari anggotanya.

Kepuasan Komunikasi Organisasi

- “Kepuasan atas Komunikasi “ kadang-kadang dikacaukan dengan “ Iklim Komunikasi”
- **Kepuasan ad** ; suatu konsep yg biasanya berkenaan dgn kenyamanan; jadi kepuasan dlm komunikasi berarti anda merasa nyaman dgn pesan-pesan, media & hubungan dlm organisasi.
- Kepuasan komunikasi jelas memberi andil dlm kepuasan kerja (Pincus.1986)
- Sementara **Iklim** bukanlah sifat seseorang individu, tetapi sifat yg dibentuk, dimiliki bersama, dan dipelihara oleh para anggota organisasi.

KEPUASAN KOMUNIKASI

- Informasi yg berkaitan dgn pekerjaan
- Kecukupan informasi
- Kemampuan untuk menyarankan perbaikan
- Efisiensi berbagai saluran komunikasi ke bawah
- Kualitas media
- Cara sejawat berkomunikasi
- Informasi tentang organisasi secara keseluruhan
- Integrasi organisasi

IKLIM KOMUNIKASI

- Kepercayaan
- Pembuatan keputusan partisipatif
- Kejujuran
- Keterbukaan dalam komunikasi
- Mendengarkan dalam komunikasi ke atas
- Memikirkan tujuan-tujuan berkinerja tinggi.

Iklim Organisasi

- Rasa Tanggung jawab
- Standart atau harapan ttg kualitas pekerjaan
- Ganjaran atau reward(moril atau materil)
- Rasa Persaudaraan
- Semangat Tim

Def : suatu konsep yg merefleksikan isi, & kekuatan dr nilai2 umum,norma,sikap, tingkah laku& perasaan angg thd suatu sistem sonial

Iklim Komunikasi

- Kepercayaan
- Pembuatan keputusan partisipatif
- Kejujuran
- Keterbukaan dalam komunikasi
- Mendengarkan dalam komunikasi ke atas
- Memikirkan tujuan-tujuan berkinerja tinggi.

- Kepuasan Komunikasi Muncul dari kombinasi Faktor-faktor sbb :

1. **Kepuasan dengan Pekerjaan** (berkaitan dgn pembayaran, keuntungan, naik pangkat, pekerjaan itu sendiri)
2. **Kepuasan dgn Ketepatan Informasi** (mencakup informasi ttg kebijaksanaan, tehnik-tehnik baru, perubahan admtif & staf, rencana yad)
3. **Kepuasan dgn Kemampuan seseorang yg menyarankan Penyempurnaan** (mencakup penyempurnaan komunikasi, informasi adanya perubahan)

4. **Kepuasan dgn efisiensi saluran Komunikasi** (meliputi: melalui apa komunikasi disebarluaskan dlm organisasi, peralatan yg digunakan, buletin,memo, materi tulisan)
5. **Kepuasan dgn Kualitas Media** (meliputi: mutu tulisan, nilai informasi yg diterima, keseimbangan informasi yg tersedia & ketepatan informasi yg dtg)
6. **Kepuasan dgn cara komunikasi teman sekerja** (meliputi: komunikasi horizontal, informal, diskusi masalah pekerjaan dgn teman sekerja)
7. **Kepuasan dgn keterlibatan dlm Komor sebagai suatu kesatuan** (faktor ini meliputi: hubungan, dgn organisasi, dukungan & informasi dari orgnsi)

Hub Komor dgn Kepuasan Kerja

- Kepuasan kerja = merupakan respon seseorang thd ber-macam2 lingkungan kerja yg dihadapinya (Coleman. 1982)
- Termasuk dlm hal ini respon thd; komor, supervisor, kompensasi, promosi, teman sekerja, kebijaksanaan organisasi & hubungan interpersonal dlm organsi.
- Lebih lanjut Coleman berkata; semua variabel komunikasi berhubungan secara berarti dengan bermacam-macam aspek kepuasan kerja.

- *Schuler & Blank*

  “ Bahwa ada hubungan yg positif antara ketepatan komunikasi yg berkenaan dgn tugas, komunikasi kemanusiaan, & komunikasi pembaruan dgn kepuasan kerja & hasil yg dicapai oleh pekerja”.

- Namun hasil penelitian *Osmo Wiio* agak *beda*

  “Bahwa Pertambahan arus pesan atau Keterbukaan dari komunikasi mungkin mempunyai pengaruh yg negatif kpd bbrp organisasi, karena kelebihan beban atau bertambahnya harapan.

Tanggung Jawab Pimpinan dlm membangkitkan Iklim Komunikasi yg baik dlm Organisasinya

Seorang pimpinan harus :

1. menetapkan tujuan bagi karyawan2nya.
2. Melatih karyawannya & membantu mereka menjadi lebih efektif dlm pekerjaannya.
3. Meninjau kemajuan karyawannya dlm bentuk hasil & tujuan yg telah dicapainya.
4. Memberikan bimbingan, jk tdk kelompok terombang-ambing.
5. Menggunakan metoda baru dlm kelompok & bidang mrk u membuat anggta efektif terus menerus.

6. Membuat perencanaan u masa yad. Pimpinan berhasil hanya bila orang2 dlm kelompoknya berhasil.
7. Mengembangkan kemampuan orang-orangnya.
8. Bila menghargai prestasi karyawan hendaknya menggunakan standar sosial & finansial yg sdh ditetapkan u karyawan.

Langkah-langkah menuju pengembangan karir

Organisasi harus :

1. Membuat rencana jangka panjang yg membuat garis besar tujuan khusus & Objektif.
2. Menentukan kebutuhan tenaga kerjanya dari proyeksi tujuan & objektif.
3. Membuat suatu analisis tenaga kerja dari personel yg sekarang u menentukan ketersediaan sdm dlm organisasi.
4. Menghitung perbedaan di antara sdm yg ada dgn yg dibutuhkan pd tiap2 kategori pekerjaan yg utama.

5. menentukan pendidikan yg dibutuhkan untuk memajukan personal mengisi kategori pekerjaan yg diperlukan atau mulai meneliti secara eksternal dlm mengisi pekerjaan yg dibutuhkan.
6. Mengkomunikasikan tenaga kerja yg diperlukan & persyaratan pendidikan bagi semua personil dlm organisasi.
7. Menerima permohonan & menginterview, menjaring & mempersiapkan daftar yg siap u membantu & merencanakan pengembangan karier menurut kebutuhan organisasi & kebutuhan kemajuan karyawan.

Unsur-unsur yg memberi kontribusi terciptanya iklim yg menyenangkan

- Kualitas Kepemimpinan
- Komunikasi ke atas & ke bawah
- Perasaan melakukan pekerjaan yg bermanfaat
- Tanggung jawab
- Imbalan yg adil
- Tekanan pekerjaan yg nalar
- Kesempatan
- Pengendalian, struktur, birokrasi yg nalar
- Keterlibatan pegawai, partisipasip

- Gaya kepemimpinan ad; cara yg digunakan pemimpin di dlm mempengaruhi para pengikutnya.
- Gaya kepemimpinan ada 2 yaitu :

1. Kepemimpinan Otokratis yi : kepemimpinan yg didasarkan atas kekuatan posisi & penggunaan otoritas.
2. Kepemimpinan Demokratis yi : kepemimpinan yg didasarkan atas kekuatan personal & keikutsertaan para pengikut dlm proses pemecahan masalah & pengambilan keputusan.

Kepemimpinan vs manajemen

- Lebih luas,tdk hanya dlm organisasi atau kantor.
- Dapat terjadi setiap saat, dmnpun,asalkan sseorang punya kemampuan u mempengaruhi orang a kelompok lain.
- Tidak terikat oleh aturan2 a birokrasi.

- Manajemen ad; proses pencapaian tuj orgnisasi lewat usaha orang2 lain.
- Manajer yi;orang yg senantiasamemikirkan kegiatan u mencapai tujuan organisasi.
- Manajemen dpt diterapkan pd setiap orgnssi perusahaan,penddkn, bisnis, keluarga dll.

- **4 Peran Manajemen agar Orgnisasi berjalan efektif Yi** :
  1. Memproduksi
  2. Menjalankan roda organisasi
  3. Memberikan informasi
  4. Memadukan (integrating)

Sementara hasil penelitian menyimpulkan bahwa **Pemimpin tersebut haruslah** :

5. Cerdas
6. Inisiatif
7. Terbuka & humoris
8. Antusias, jujur, simpati & percaya diri.

Sifat2 Kepemimpinan Nasional

- **1. IDIOLOGI**
  - Pancasila
  - Pro HAM
  - Pluralisme
- **2. KAPABILITAS**
  - Cerdas
  - Cakap
  - Pemimpin dalam pemikiran
  - Kemampuan Manajerial
  - Paham politik luar negeri

- **3. UMUM**
  - Sehat
  - Kaum Muda
  - Merasakan langsung kondisi masyarakat
  - Kemampuan Memimpin
- **4. VISI**
  - Mencintai Bangsa
  - Progresif, pendobrak
  - Menginspirasi
  - Kerakyatan
  - Tidak kapitalistis

- 5. **MORAL**
  - Integritas
  - Akhlak
    Berani mengambil resiko
  - Tegas dan kuat
  - Menumbuhkan optimisme
  - Konsisten
  - Disiplin

Disarikan dari FGD yg dilaksanakan di Jakarta, Yokjakarta, Surabaya, Medan dan Makasar - oleh Kompas